



Clipping Jurídico Corporativo

Elaboração : Sebastião Gomes de Medeiros NETO

Advogado (OAB-CE 19.491), Administrador (CRA-CE 6.993); Mediador Trabalhista (Convenções e Acordos Coletivos) credenciado pela DRT-CE ; Membro suplente do Contencioso Tributário da SEFAZ-CE.

www.netomedeiros.com.br

e-mail : sgmneto@yahoo.com.br

Tel. (85) 8732-1538

Fortaleza, 30 de Junho de 2010 - ANO III- Nº 293

CLIPPING JURIDICO & CORPORATIVO

As notícias aqui divulgadas decorrem de informações obtidas nas fontes mencionadas, não cabendo ao elaborador deste clipping qualquer responsabilidade pelo seu conteúdo.

Prorrogado o prazo de entrega da DIPJ/2010

NOTÍCIAS DA RFB - O secretário da Receita Federal do Brasil, Otacílio Dantas Cartaxo, assinou hoje (30/06) a Instrução Normativa 1.051, que prorroga para 30 de julho o prazo de entrega da Declaração de Informações Econômico-Fiscais da Pessoa Jurídica (DIPJ 2010), que terminaria hoje. Até às 15 h foram entregues 1.026.668 declarações. A expectativa do órgão é receber este ano cerca de 2 milhões de declarações.

A medida foi tomada para evitar transtornos para os contribuintes, já que um grande número de empresas deixou para os últimos dias a obtenção da Certificação Digital junto às autoridades certificadoras ou a solicitação de Procuração Eletrônica à Receita. A IN será publicada no Diário Oficial de amanhã.

Empresas podem usar a Certificação Digital ou Procuração Eletrônica

A Procuração Eletrônica é o instrumento que permite a um contribuinte delegar poderes a terceiros (em geral contadores ou escritórios de contabilidade) para que utilizem, mediante certificado digital, os serviços disponíveis no Centro Virtual de Atendimento ao Contribuinte (e-CAC) da Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB).

Uma das maiores vantagens deste instrumento é a diminuição de custos para os contribuintes, pois permite às pessoas que não possuem certificado digital, que confirmam uma procuração para representante que possua o certificado.

Nesse caso o contribuinte deverá cadastrar no sítio da RFB uma solicitação de procuração que deverá ser impressa e entregue à RFB em até 30 dias da data de emissão. A Procuração deverá ser assinada pelo responsável da empresa perante o Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ) na presença de servidor de unidade de atendimento da RFB ou ter firma reconhecida em cartório, juntamente com os documentos de identidade do outorgante e outorgado. Somente a partir da aceitação da procuração na Unidade da RFB é que o detentor do certificado passará a ter acesso aos serviços, em nome do contribuinte.

Contra o governo, centrais sindicais apóiam Tião Viana por salário mínimo mais alto

AGENCIA SENADO - O relator da Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO) para 2011, senador Tião Viana (PT-AC), recebeu na tarde desta quarta-feira (30) apoio de sindicalistas para sua proposta de reajustar o salário mínimo, em janeiro próximo, com base na inflação passada mais o crescimento médio da economia em 2009 e 2008 - o que pode levar o salário mínimo a R\$ 550, contra os atuais R\$ 510.

O governo quer manter a regra pela qual o reajuste levaria em conta a inflação do ano anterior acrescida da variação do Produto Interno Bruto (PIB) de dois anos antes. Mantida a intenção do governo, não haveria aumento real do salário mínimo em 2011, pois a economia teve queda de 0,2% em 2009. Por essa regra, o mínimo ficaria em cerca de R\$ 535 a partir de janeiro.

**Serviço
disponibilizado aos
associados de:**





Clipping Jurídico Corporativo

Elaboração : Sebastião Gomes de Medeiros NETO

Advogado (OAB-CE 19.491), Administrador (CRA-CE 6.993); Mediador Trabalhista (Convenções e Acordos Coletivos) credenciado pela DRT-CE ; Membro suplente do Contencioso Tributário da SEFAZ-CE.

www.netomedeiros.com.br

e-mail : sgmneto@yahoo.com.br

Tel. (85) 8732-1538

- O governo não concorda em mudar a regra. Então, vamos na semana que vem para o voto, na Comissão de Orçamento. A minha proposta corre risco de ser derrotada - alertou Tião Viana aos sindicalistas, em seu gabinete. Estiveram no encontro representantes de praticamente todas as centrais sindicais, além de sindicatos e associações de aposentados.

- Temos de aproveitar o crescimento da economia para melhorar o salário mínimo. Não é hora de parar. O próprio Banco Central diz que o Brasil vai crescer neste ano mais de 7 por cento e, então, há margem para aumentar o salário em mais de 10 por cento - afirmou ao senador o deputado Paulo Pereira da Silva (PDT-SP), o Paulinho da Força Sindical. Ele foi apoiado por representantes das outras entidades.

Os sindicalistas decidiram procurar os deputados e senadores da Comissão de Orçamento para defender a aprovação da proposta de Tião Viana. "Depois, a gente luta mais à frente para aumentar ainda mais o percentual e repassar o valor aos aposentados do INSS que ganham mais que o salário mínimo", disse Edmundo Benedetti Filho, representante do Sindicato Nacional Nacional dos Aposentados, Pensionistas e Idosos da União Geral dos Trabalhadores (UGT).

Para o presidente interino da Força Sindical, Miguel Torres, "a hora de lutar é agora", quando o Congresso discute e vota as leis do orçamento, "porque depois das eleições ficará mais difícil".

A regra que o projeto de LDO relatado por Tião Viana muda vigorou por quatro anos. Para chegar ao percentual de reajuste proposto pelo senador do PT, é preciso somar as variações do PIB de 2008 (5,1%) e de 2009 (-0,2%), obtendo-se o percentual de 4,9%. Dividindo 4,9% por dois, chega-se à média de 2,45%, que deva ser somada à inflação de 2010, estimada em cerca de 5%. Aplicando-se 7,45% sobre o valor atual do salário mínimo de R\$ 510,00, obtém-se o valor de R\$ 547,95.

Agravo de Instrumento só com depósito recursal. Agora é lei

NOTÍCIAS TST Foi sancionada ontem (29) pelo presidente Luís Inácio Lula da Silva a lei 12.275 de 29 de junho de 2010, que altera dispositivos da CLT, tornando obrigatório o pagamento prévio de depósito recursal para interposição de Agravos de Instrumento na Justiça do Trabalho. A lei foi publicada na edição extra do Diário Oficial da União de ontem, e entra em vigor 45 dias após a publicação.

A alteração exige que o empregador, condenado em parcela de natureza pecuniária, efetue depósito de 50% correspondente ao recurso que teve denegado seu prosseguimento. O objetivo da lei é impedir o uso abusivo desse recurso, frequentemente interposto com intuítos meramente protelatórios, gerando efeitos perversos tais como o adiamento do pagamento de direitos trabalhistas, e a sobrecarga dos Tribunais Regionais do Trabalho e, em especial, o TST, fato que prejudica o julgamento de outros processos. Para se ter uma idéia da ineficácia desse recurso, somente no ano de 2009, foram interpostos 142.650 agravos de instrumento no TST, sendo que apenas 5% foram acolhidos.

Desde que foi aprovada pelo Senado em caráter terminativo e encaminhada para sanção do presidente Lula, a alteração na CLT vem tendo grande repercussão na imprensa. Além de inúmeras publicações em sites especializados, pelo menos dois jornais de circulação nacional (Correio Braziliense e O Estado de São Paulo) publicaram matérias a respeito. Para o presidente do TST, ministro Milton de Moura França, a medida irá

Serviço
disponibilizado aos
associados de:





Clipping Jurídico Corporativo

Elaboração : Sebastião Gomes de Medeiros NETO

Advogado (OAB-CE 19.491), Administrador (CRA-CE 6.993); Mediador Trabalhista (Convenções e Acordos Coletivos) credenciado pela DRT-CE ; Membro suplente do Contencioso Tributário da SEFAZ-CE.

www.netomedeiros.com.br

e-mail : sgmneto@yahoo.com.br

Tel. (85) 8732-1538

contribuir de forma significativa para a celeridade processual na Justiça do Trabalho. “Esse é o grande clamor da sociedade brasileira – diga-se de passagem, absolutamente justificado.”

Dependente químico demitido não consegue ser reintegrado

NOTÍCIAS TST (LOURDES CORTES) - A reintegração pretendida por um ex-empregado da BMP Siderurgia S/A, acometido de alcoolismo e dependência química por ocasião de sua dispensa, foi rejeitada pela Seção I de Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, que manteve, na prática, decisão da Sexta Turma e concluiu pela incidência da Súmula nº 296/TST.

Na inicial, o empregado alegou estar incapacitado para o trabalho quando foi dispensado, porque passava por sérios problemas de saúde (portador de alcoolismo crônico e depressão), sendo tais doenças equiparadas ao acidente de trabalho, gerando incapacidade para exercer suas atividades. Entendeu, desse modo, ser nula a dispensa ocorrida, pois a empresa tinha pleno conhecimento da sua doença quando o demitiu.

Diante de sentença desfavorável ao seu pedido de reintegração, ele recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (ES), que, no entanto, discordou da tese de que o empregado seria portador de estabilidade. Para o Regional, sua doença não se equipara a acidente do trabalho, porque não resultou de qualquer condição especial decorrente das atividades executadas e tampouco houve perda de sua capacidade, o que pôde verificar por meio dos registros de frequência, atestado de saúde ocupacional demissional e laudo pericial.

Esse foi o mesmo entendimento da Sexta Turma do TST, ao manter as decisões anteriores, concluindo que o empregado não foi considerado incapaz e não houve violação aos artigos 20, 21, 93, 118 da Lei nº 8.213/91 (Lei que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social).

Na SDI-1, coube à ministra Maria de Assis Calsing analisar os embargos opostos pelo empregado. De imediato, ela afastou o exame de violação de lei, bem como o fato de os julgados provenientes do TST serem inespecíficos, para manter a decisão da Turma. “Como se vê, nenhum dos arestos parte das premissas que deram suporte à decisão recorrida ou que constituíram seu verdadeiro núcleo”, concluiu. (RR-83700-12.2004.5.17.0008)

Conduta anti-sindical de empresa gera dano moral coletivo ao sindicato da categoria

Notícias TRT 3ª Região - Todos os anos, são propostas na Justiça do Trabalho muitas ações trabalhista em que se discute a ocorrência de dano moral sofrido pelos empregados, como fruto da conduta abusiva e ilícita dos empregadores e seus prepostos. Fica caracterizado o dano moral quando a conduta ilegal de alguém causa dano psicológico a outra pessoa, violando a sua honra, imagem ou a dignidade da pessoa humana. Pela lei, esse dano deve ser indenizado.

Os danos morais podem também atingir toda uma coletividade, quando a lesão alcança o patrimônio moral da sociedade, de uma determinada comunidade ou de um conjunto de trabalhadores, por exemplo. Como o dano moral coletivo implica violação de valores coletivos, ele é tutelado, por normas que visam ao interesse amplo

**Serviço
disponibilizado aos
associados de:**





Clipping Jurídico Corporativo

Elaboração : Sebastião Gomes de Medeiros NETO

Advogado (OAB-CE 19.491), Administrador (CRA-CE 6.993); Mediador Trabalhista (Convenções e Acordos Coletivos) credenciado pela DRT-CE ; Membro suplente do Contencioso Tributário da SEFAZ-CE.

www.netomedeiros.com.br

e-mail : sgmneto@yahoo.com.br

Tel. (85) 8732-1538

da sociedade, como a Lei da Política Nacional do Meio Ambiente e o Código de Defesa do Consumidor. Geralmente, as ações com pedido de indenização por dano moral coletivo são propostas pelo Ministério Público, a quem cabe ajuizar a Ação Civil Pública, e os valores deferidos nas ações são destinados para fundos públicos que beneficiam a coletividade lesada, como por exemplo o FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador.

Na 28ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, o juiz Vicente de Paula Maciel Júnior resolveu um caso de dano moral coletivo, em que ação trabalhista foi ajuizada pelo SINDIELETRO/MG (Sindicato Intermunicipal dos Trabalhadores na Indústria Energética de Minas Gerais) contra uma empresa e suas subsidiárias de distribuição e transmissão de energia. O sindicato denunciou a prática de conduta anti-sindical pelas empresas reclamadas que, ao verem rejeitadas as suas propostas para o acordo coletivo em negociação, colocaram no sítio eletrônico interno da empresa (intranet) uma "votação eletrônica" paralela sobre a aprovação ou rejeição da proposta empresarial, com clara intenção de intimidar os trabalhadores. Alegou ainda que as empresas feriram o princípio da liberdade sindical e lesaram toda a categoria e, por isso, devem ser condenadas ao pagamento de indenização, ao Sindicato, pelo dano moral causado ao coletivo dos trabalhadores e à própria entidade sindical.

As empresas negaram que tivesse havido votação paralela, esclarecendo que, atendendo a sugestão dos empregados da própria empresa, apenas colocou no seu sítio eletrônico "pesquisa de opinião" para fins informativos, sem qualquer caráter deliberativo e sem que tenha havido qualquer coação para que os empregados se manifestassem. E isso só ocorreu porque o sindicato havia se negado a levar a primeira proposta das empresas à apreciação da categoria.

Mas, ao analisar a questão, o juiz concluiu que a conduta das empresas, ao formular consulta interna aos seus empregados sobre suas propostas de acordo coletivo, no curso de processo de negociação coletiva e enquanto pendia dissídio coletivo no Tribunal, caracteriza, sim, conduta anti-sindical. "Com efeito, uma empresa não pode, diante de suas dificuldades de negociar com o sindicato, atropelar as instâncias decisórias existentes dentro do sindicato e se valer da consulta direta a seus empregados, sob pena de caracterizar tentativa de interferência indevida na atividade sindical e uma pressão ilícita sobre os envolvidos", frisou.

O magistrado ponderou que a liberdade sindical é direito da categoria, que deve deliberar como lhe aprouver e com seus instrumentos próprios: "A liberdade de expressão é a possibilidade de dizer e discutir livremente sobre determinados temas e essa liberdade não existe na empresa, porque ali os empregados da categoria se estruturam hierarquicamente, obedecem ordens e devem cumpri-las. No sindicato os empregados são iguais e deliberam entre seus pares, podendo manifestar livremente seus pensamentos."

Portanto, o juiz entendeu comprovada a prática de conduta ilícita, anti-sindical das rés, na tentativa de enfraquecer a representatividade do sindicato perante seus associados e esvaziar a atuação da entidade através de consulta direta aos empregados, ato para o qual não possuíam legitimação. "O fato é grave e merece ser repudiado porque agride a imagem da entidade sindical no exercício de sua função constitucionalmente delegada", concluiu o juiz, condenando as empresas rés a pagarem ao sindicato uma indenização por dano moral coletivo, no valor de R\$ 2.000.000,00.

Quanto à legitimidade do sindicato para postular o dano moral coletivo, o magistrado esclareceu que a Constituição Federal reconhece a personalidade jurídica e a importância das pessoas jurídicas, atribuindo ao sindicato a representatividade da categoria dos trabalhadores, conforme artigo 8º, III. E o inciso V do artigo 5º, inserido no Capítulo I, relativo aos "direitos e deveres individuais e coletivos", assegura o direito de resposta proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem. Assim, o sindicato autor está autorizado a representar em juízo os seus filiados, na postulação da reparação de um dano moral que atingiu toda a categoria.

**Serviço
disponibilizado aos
associados de:**





Clipping Jurídico Corporativo

Elaboração : Sebastião Gomes de Medeiros NETO

Advogado (OAB-CE 19.491), Administrador (CRA-CE 6.993); Mediador Trabalhista (Convenções e Acordos Coletivos) credenciado pela DRT-CE ; Membro suplente do Contencioso Tributário da SEFAZ-CE.

www.netomedeiros.com.br

e-mail : sgmneto@yahoo.com.br

Tel. (85) 8732-1538

Empresa de prestação de serviços não pode obter mão-de-obra através de contrato por obra certa

Notícias TRT 3ª Região - Se a empregadora tem como objeto social a prestação de serviços a várias outras empresas, conhecidas como tomadoras, ela não pode se valer do contrato por obra certa para obter a mão-de-obra necessária para manter o seu negócio. O trabalho prestado pelo empregado pode até ser transitório para a empresa tomadora, mas não o é para a reclamada. Com esse fundamento, a 5ª Turma do TRT-MG manteve a sentença que declarou a unicidade contratual em três períodos trabalhados pelo reclamante e condenou a reclamada ao pagamento das verbas trabalhistas daí decorrentes.

A decisão teve como o fundamento o fato de que, entre os contratos firmados, não houve interrupção da prestação de serviços por mais de 60 dias. A reclamada não se conformou com o posicionamento do Juízo de 1º Grau, argumentando que o trabalho realizado pelos empregados contratados por obra certa tem natureza transitória para as indústrias siderúrgicas e metalúrgicas para as quais presta serviços, já que se relacionam com a manutenção preventiva e corretiva de refratários.

Mas, conforme explicou o juiz convocado Jessé Cláudio Franco, o contrato por prazo determinado, que tem como espécie o contrato por obra certa, é exceção à regra geral dos contratos de trabalho, que, a princípio, são indeterminados. O artigo 443, da CLT, estabelece que o contrato por prazo determinado somente terá validade se o serviço ou a atividade empresarial tiverem natureza transitória ou se o contrato for de experiência. No caso, a reclamada tem por objeto social a prestação de serviços nas áreas de engenharia, montagem industrial, projetos e aplicação de materiais refratários e antiácidos, operação e manutenção de equipamentos em usinas siderúrgicas e indústrias em geral. Ou seja, as funções de pedreiro refratarista, exercidas pelo empregado, estavam diretamente ligadas à atividade fim permanente da reclamada, o que torna inválidos os contratos celebrados por prazo determinado.

"Pouco importa se as empresas que contratam a reclamada o fazem por obra certa, diante da transitoriedade do serviço pretendido. O fato é que a demandada atua na área de projetos e montagem de materiais refratários, portanto, os serviços por ela colocados à disposição do mercado não possuem natureza nem caráter de transitoriedade que justifique a predeterminação do prazo" destacou o magistrado. Se a empresa não necessitasse de mão-de-obra permanente, não teria celebrado dezesseis contratos com o reclamante no período de janeiro de 2007 a fevereiro de 2009. Inclusive, em algumas ocasiões, o contrato terminou em um dia, e no dia seguinte iniciou-se o outro.

Concluindo que as inúmeras contratações do empregado por prazo determinado ocorreram para mascarar o contrato de trabalho por prazo indeterminado e sonegar direitos trabalhistas, a Turma entendeu que aquelas contratações são nulas e manteve a sentença.

Serviço
disponibilizado aos
associados de:

